Propostes Acció Sindical. CCOO-Numància.

Acabem amb la precarietat.

La modalitat de contracte en Obra i Servei que fixa l'article 26 del III Conveni del Lleure Educatiu i Sociocultural estableix les raons per aplicar aquesta modalitat contractual. Serà motiu de contracte d'Obra i Servei totes aquelles tasques "amb autonomia i substantivitat pròpia" dintre de l'activitat del servei. A la pràctica la Fundació Pere Tarrés utilitza aquesta modalitat de contracte en frau de Llei per a totes les noves contractacions encara que siguin per a desenvolupar la tasca habitual del servei que gestiona. Fent-los extensius durant més de dos anys abans de convertir-los a fixes ordinaris o bé fixos-discontinus(segons la data de finalització del servei. A més aquesta Conversió està subjecta a procediments irregulars com informes i avaluacions que s'encarreguen als Coordinadors d'Activitats de Menjador.

Com a CCOO exigirem de la Entitat:

a) la Conversió dels Contractes d'Obra i Servei en Frau de Llei a la seva condició legal de fixos.

b) Acabar amb les pràctica de fer que siguin els Coordinadors d'Activitats de Menjador qui elaborin qualsevol informe sense base legal per decidir l'Entitat una conversió de contracte.

Modificació de les condicions laborals.

La modificació substancial de les condicions laborals que contempla l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors ha sigut la eina de l'Entitat per implementar Expedients de Regulació Temporal de l'Ocupació. Aquests ERTO encoberts han permès a l'Entitat aplicar retallades en l'horari laboral, canvis en la categoria laboral o reubicacions de Centres sense tenir que passar pels preceptius processos de negociació amb la representació dels treballadors. Fruit de l'efectiva tasca sindical de CCOO en l'àmbit del Lleure i des de la pròpia Pere Tarrés s'han implementat processos de modificació de manera col·lectiva quan abans es feien de manera individualitzada i sense cap mesura d'acompanyament o indemnització. Des de CCOO volem que tot procés de modificació col·lectiva que afecti més de 30 treballadors/es impliqui necessàriament un reconeixement del caràcter col·lectiu de la mesura i la negociació de l'Entitat amb la representació dels treballadors amb mesures d'acompanyament com l'indemnització en dies en relació proporcional a la pèrdua de jornada laboral, una bossa d'hores per a la recuperació de jornada pels afectats/ades en raó de l'ampliació futura del servei i amb formació específica gratuïta i amb desplaçaments coberts per l'Entitat pel col·lectiu afectat.

Una Entitat all servei de la seva plantilla.

Es palesa la diferència en el tracte de l'Entitat respecte del client (qui concedeix el servei que gestiona l'Entitat) respecte dels treballadors i treballadores que treballen en aquell Servei que gestiona la Fundació. Aquesta diferència té a veure sobretot amb aspectes tant sensibles en l'accés a la informació i les seves condicions laborals com els calendaris laborals, el tipus de contracte, la

seva nòmina etc...

Per això demanem de l'Entitat:

a) La disponibilitat per a tota la plantilla dels calendaris laborals abans de començar el servei. Aquest calendari hauria d'incloure la programació de totes aquelles reunions de treball entre l'Entitat(principalment a través de les Coordinadores de Zona) i els equips.

b)Facilitar l'accés a la intranet.

c) Nòmines clares i amb una diferenciació de conceptes establert per a la jornada indirecta i d'allò que es percep líquid del que és en brut.

d)Cobrar igual cada mes. Acabar amb les irregularitats mensuals en el líquid de les nòmines.

e)Compliment de l'article 8.3.a de l'Estatut dels Treballadors que obliga les Empreses ha entregar una còpia bàsica del seu contracte als treballadors desprès de 10 dies naturals de començar a treballar.

f) Preavís amb notificació per escrit individualitzada i raonada de qualsevol canvi en les condicions laborals(jornada,centre de treball,categoria..) amb quinze dies d'antelació. En cas de no complir amb aquest temps de preavís, indemnitzar pels dies fora de plaç.

La Jornada Indirecta.

La Jornada Indirecta es aquella part de la jornada de dedicació indirecta per a la preparació d'activitats relacionades amb l'activitat pròpia (avaluacions,programació..) en el servei de menjador. L'article distingeix entre el monitor de menjador(a qui se li reconeix un 4% de la jornada com a indirecta) i els coordinadors d'activitats de menjador que cobren la seva jornada indirecta en minuts diaris en funció del nombre de monitors al seu càrrec. Pels Casals d'estiu aquests percentatges augmenten fins a 5% pels monitors i d'un 12% de la jornada indirecta pels Coordinadors d'Activitats. Des de la Secció Sindical de CCOO i dels nostres Delegats/ades al Comitè d'Empresa sempre hem defensat el caràcter individual d'aquestes hores i com les mateixes haurien d'anar a la gestió del projecte Educatiu de Centre més que a atendre les suposades reunions "obligatòries" de l'Entitat.

Demanem:

a) Augment de la mitjana de Jornada Indirecta reconeguda a cada treballador de les 18 hores actuals a 22.5.

b) L'adaptació de tots els nous contractes a l'article 48.3 del III Conveni del Lleure Educatiu i Sociocultural.

c) El pagament amb caràcter retroactiu de fins a 12 mesos anteriors, als Coordinadors d'Activitats de totes aquelles hores impagades en relació a l'equip que gestionen.

d) El compromís de l'Entitat ha assumir com a pròpies i individuals de cada treballador/a les hores de la Jornada Indirecta.

Deixem que Recursos Humans faci la seva feina.

Mobilitat Funcional i Promoció dins de l'Entitat.

És una pràctica de certs àmbits de la Fundació Pere Tarrés confondre mobilitat funcional amb polivalència funcional. Quan un treballador o treballadora desenvolupa diferents tasques, algunes de major responsabilitat del que marca el seu contracte, se li està aplicant una polivalència funcional sense tenir-ho reconegut per contracte. Tampoc no existeix un procediment clar per a la promoció interna. Simplement es compta amb una borsa de treball interna i un espai on els treballadors poden penjar el seu currículum.

Per això demanem:

a)L'establiment d'un protocol pactat entre l'Entitat i la representació dels treballadors per a la Determinació de Llocs de Treball.

b) L'aplicació en tots aquells casos que aquest protocol detecti de mobilitat funcional de l'article 13.2 del III Conveni del Lleure Educatiu i Sociocultural.

c) L'establiment d'uns criteris clars de promoció interna en base a la formació i l'antiguitat.

d) La millora en l'accés i el reflexe de les modificacions del currículum del treballador/a a l'intranet de l'Entitat.

e) La creació d'un sistema d'alertes per àmbits i llocs de treball desitjats.

f) L'establiment d'un programa de promocions internes sense cap límit d'àmbit o esglaó organitzatiu.

PNR.

Els anomenats permisos no retribuïts estan regulats per l'article 61 del nostre Conveni. Allà clarament s'estableix la quantia de dies(15 dies laborables de permís no retribuït) i la manera de sol·licitar-lo. L'Entitat en limita l'accés fent obligatòria l'autorització per part del Coordinar/a de Zona.

Com a CCOO exigirem:

a) Derogació de qualsevol normativa interna de l'Entitat que obligui al treballador/a sol·licitant d'un PNR a obtenir l'autorització del seu Coordinador/a de Zona per obtenir-lo.

b) La derogació de qualsevol acció sancionadora per la falta d'obtenció d'aquesta autorització sempre i quan el treballador/a hagi complert amb la seva obligació de notificar per escrit a l'Entitat la seva demanda de PNR en els plaços legalment acordats per Conveni.

Balanç Social de l'Entitat.

A final de curs l'Entitat elabora una Memòria Econòmica de la seva activitat anual. En aquesta Memòria s'inclouen un seguit de conceptes que al nostre entendre no permeten establir una real lectura de l'estat de comptes, organitzatiu i de la situació de les relacions laborals al si de l'Entitat. Per això treballarem en la implementació d'un Balanç Social que ens permetrà establir el balanç de la responsabilitat social de l'Entitat,establir mesures que assegurin la eficiència i la competitivitat de l'Entitat,disposar d'una millor informació de l'estat dels recursos humans , establir quines són les relacions de l'Entitat amb els seus contractadors i amb les empreses i entitats dependents de la mateixa, i fer un balanç de la tasca i projecció en valors socials de la Fundació Pere Tarrés.

Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral és un òrgan paritari amb l'Entitat que vetlla pel compliment de les mesures de Prevenció de Riscos Laborals. Aquest òrgan ara mateix a la Fundació està establert de manera unitària amb els Comitès de Carolines i Santaló.

a) Establiment d'un Comitè de Seguretat i Salut Laboral únic per a cada Centre de Treball de la Fundació Pere Tarrés.

b) Implementar el mètode d'Avaluació de Riscos Psicosocials PSQCAT 21.

c) Introduir memòries individuals de la tasca del Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

c) Sotmetre a la seva revisió els Plans de Prevenció i els danys a la Salut per poder proposar mesures de prevenció.

Escoles Bressol.

Un apartat concret per a aquest col·lectiu que es regeix per un Conveni diferent al de la resta de treballadors/es de la Entitat (en concret l'Estatal de Centres d'Assistència i Educació Infantil)

Article 32.

En l’apartat de permisos retribuïts hi ha una indefinició en quant a les hores reconegudes per a l’assistència a un consultori mèdic de la seguretat social. No existint un criteri d’hores regulat per Conveni o l’Estatut dels Treballadors, agafarem com a base el que marca el Conveni de referència de l’Entitat(Conveni del Lleure Educatiu i Sociocultural. Article 56).

Article 36.

En aquest article es parla dels cursos de perfeccionament que són aquells que imparteix la pròpia empresa dins dels seus plans d’acció formativa. Aquest és l’article que majoritàriament aplica l’Entitat Pere Tarrés per impartir la formació anual que ofereix al col·lectiu d’Educadores de les Escoles Bressol.

El mateix article especifica com les despeses de matrícula, desplaçament i residència(si fos el cas de necessitat de pernoctar) han d’anar a càrrec de l’empresa.

Com a CCOO exigirem:

a) Pagament de les despeses de desplaçament per realitzar els cursos de perfeccionament.

b) Calendari anual amb les dates de les jornades de formació entregat a principi de curs.

c) Contingut de la Formació consensuat amb les pròpies educadores a partir d’una detecció de necessitats formatives.

d) Acreditació de la realització dels cursos de perfeccionament.

Article 37

Els Permisos Individuals de Formació (PIF) són aquells permisos de formació orientats a realitzar qualsevol dels cursos inclosos en el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals.

Tenen acreditació professional oficial i poden ser desenvolupats individualment per part del treballador i en base a una oferta formativa oficial que s’ofereix fora de l’Empresa.

Aquesta formació no comporta reducció de salari i l’Entitat que els concedeix han de facilitar hores laborals per a la seva realització.

a) Establiment d’un crèdit horari de PIF de fins a 20 hores.
b) La possibilitat de la treballadora d’optar pel PIF o bé el curs de perfeccionament que ofereix la pròpia Entitat.

Article 70.

La manutenció és gratuïta en el cas del personal de migdia(que està subjecta a les ràtios d’infants per aula) i del 50% del seu cost per a la resta de personal.
a) Aplicació del 50% del preu de menjador que paguen els alumnes per a totes aquelles treballadores que no estiguin donant servei de migdia.
b)Gratuïtat de la manutenció per a aquelles treballadores que el temps de desplaçament d’anada i tornada de la seva llar fins al centre superi la hora o bé els 30 quilòmetres.

Una Entitat al Servei de la seva Plantilla

Són moltes les demandes que afecten a aquest col·lectiu pel que fa a aspectes no contemplats directament en Conveni. Fent-nos ressò de les demandes de les pròpies treballadores hem elaborat tot un seguit de propostes i demandes a l'Empresa:
a)Augmentar el nombre de Trobades de directores.
a.1.)Dotar aquestes Trobades d’un punt a l’ordre del dia dedicat a l’intercanvi d’experiències entre les pròpies educadores.
a.2.)Calendari anual a principi de curs amb la programació de les Trobades de Directores.
b) Establiment d’una graella amb criteris comuns al conjunt d'Escoles Bressol de gestió Integral per part de l'Entitat que reculli aspectes amb els torns de visita del tècnic de manteniment de la Fundació Pere Tarrés.
c) Posar a l’abast de tots els Centres el Plec de Condicions Tècniques i Administratives amb que es va licitar el servei.
d) Establiment d’un pressupost anual de les despeses per material que detalli i justifiqui l'origen de la partida pressupostària.
e) Augment del Personal de Suport en raó de les ràtios i nombre de dormitoris que s’han d’atendre.
f) Cobertura de totes les substitucions i vacants en temps i forma.
f.1.)Agilització en els tràmits de concessió de Permisos No Retribuïts, cobertura de vacants, substitucions…
g) Pacte objectiu pel col·lectiu de personal de les Escoles Bressol per a la no absorció o complement de les millores personals convingudes a comptes de les futures pujades de sou.